**Наставничество в образовательной организации**

В условиях  модернизации образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.   
Сегодня наставничество используют по своему основному профилю -профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передачи культурных традиций, повышение сплочённости коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое.  
Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.  
В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».  
Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.  
Наставничество в СССР - форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т. д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. В различных формах существовало с 30-х годов, особенно распространилось с 70-х годов.  
Наставник – воспитатель, учитель.  
Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.  
Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.  
*Цели наставничества в образовательной организации:*

* Помощь новым педагогам в адаптации, чтобы они как можно скорее вышли на плановые результаты работы.
* Реализация обучения на рабочем месте.
* Передача как формальных, так и неформальных приемов, подходов.
* Понимание и принятие всеми сотрудниками норм корпоративной культуры.

Программа наставничества позволяет сформировать внутри образовательной организации, а также вне ее при участии молодых специалистов, представителей предприятий и организаций, сообщество педагогов, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.  
Программы наставничества подкреплены такими документами, как:  **Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации**от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».  
Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).  
**Методические рекомендации** по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.).  
**Распоряжение Правительства Российской Федерации** от 31 декабря 2019 года № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.  
В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети и скайп. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.  
Многие специалисты с небольшим опытом работы сталкиваются с неуверенностью во взаимодействии с детьми, их родителями; боятся осуждения администрации и коллег с большим опытом, переживают за результат своей работы. Решением данной проблемы является помощь администрации и опытных коллег, с целью организации и создания мотивации для более быстрой и комфортной адаптации в коллективе и быстрого профессионального роста.  
Наставничество реализуется по классическим принципам педагогики. Основные этапы:

*«Я скажу — ты послушай» → «Я покажу — ты попробуй» → «Сделаем вместе» → «Сделай сам — я подскажу» → «Сделай сам и расскажи, что сделал».*

На всех этапах важна поддержка наставником и доверительное общение. Конечно, нужно учитывать, что в любом обучении и сопровождении присутствует человеческий фактор, и каждый наставник работает в своей манере. Специалисты выделяют три модели общения между наставником и подопечными: общение-коррекция, общение-поддержка и общение-снятие психологических барьеров.  
*Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста*  
Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:  
1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.  
2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.  
3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.  
*Компоненты системы наставничества*  
Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:  
1. Заинтересованность организации в профессиональном росте сотрудников.  
2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.  
3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.  
4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.  
*Традиционно используются следующие формы обучения преподавателей:*  
– обучение без отрыва от основной работы;  
– научно-исследовательская работа;  
– обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике;  
– обучение на контрактной основе;  
– заочное обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;  
– участие в конференциях и семинарах;  
– командировки с целью обмена опытом и т.п.  
Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому педагогу.  
Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.  
*Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника*  
Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).  
Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:  
– во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;  
– во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;  
– в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;  
– в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры педагога, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе организации;  
– в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свои навыки и умения, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций.  
*Результаты наставничества*  
Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.  
Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:  
– во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам образовательной организации;  
– во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике образовательной организации;  
– в-третьих, формирование в образовательной организации такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для образовательной организации, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.  
*Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника*  
1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности образовательной организации в этой сфере педагогической практики.  
2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.  
3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.  
4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.  
5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.  
6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.  
*Качества педагога-наставника*  
1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.  
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.  
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства образовательной организации и коллег по работе.  
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.  
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.  
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.  
В целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, Президент РФ Владимир Путин постановил провести в 2023 году в России Год педагога и наставника. Это сделано, чтобы повысить престиж профессии. Предполагается, что в план мероприятий будут включены мероприятия по повышению престижа профессии педагога, а также по защите учителей от излишней бюрократической нагрузки.  
Что касается повышения престижа профессии педагога, то для этого принимается целый ряд мер. В частности, существует ряд профессиональных конкурсов. Самый известный из них — «Учитель года России».



